

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Era Industri 4.0 yang sedang berlangsung saat ini menuntut jiwa kompetitif yang siap akan perubahan. Akibatnya, organisasi/perusahaan harus menyiapkan dengan matang agar dapat terus bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia menjadi indikator penting dalam menentukan kesuksesan dan ketercapaian tujuan dalam suatu organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia harus dilengkapi dengan kompetensi-kompetensi yang relevan untuk menjawab kebutuhan.

Salah satu sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan. Karyawan tentu memiliki peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Jadi bisa diartikan karyawanlah asset penting dalam perusahaan. Maka dari itu, perusahaan tidak hanya dituntut untuk merekrut sumber daya manusia yang memadai, tetapi perusahaan juga harus memikirkan strategi untuk bisa mempertahankan bahkan meningkatkan performa atau kinerja karyawan agar perusahaannya tetap berkembang pesat.

Banyak cara untuk mempertahankan dan meningkatkan performa atau kinerja karyawan perusahaan sebagai sumber daya perusahaan seperti, pelatihan, *mentoring*, *coaching*, *counselling*, sistem *reward* dan *punishment*, dan masih banyak program lainnya yang

diharapkan menunjang kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari setiap individu yang berada di dalam suatu perusahaan agar bisa secara konsisten mengikuti perkembangan dunia kerja sesuai dengan jabatannya. Lebih jauh lagi, program-program tersebut tidak hanya bermanfaat untuk individu yang mengikutinya tetapi juga bermanfaat untuk perusahaan agar bisa bertahan dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, program pengembangan sumber daya manusia harus dirancang seefektif dan efisien mungkin agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rony Christian (2018), sebanyak 29 % pegawai di Indonesia merasa kemampuan mereka sudah tidak relevan dengan pekerjaan yang dibutuhkan pada dua hingga tiga tahun ke depan.<sup>1</sup>

PT Wirana Jayatama Abadi merupakan salah satu perusahaan swasta yang menawarkan jasa khususnya dalam pengadaan/penyewaan dan pemeliharaan alat berat, penanggulangan bahaya longsor, *engineering*, konstruksi, serta manajemen proyek. Perusahaan ini memiliki berbagai macam alat berat yang terus dijaga dengan baik kondisinya. PT Wirana Jayatama Abadi memiliki kantor pusat yang terletak di Jl. Tipar Cakung Pool PPD No.5, RT.4/RW.9,

---

<sup>1</sup> Desy Setiowati, "SDM Krisis Kemampuan Teknologi, Perusahaan Pelatihan Banjir Permintaan", Katadata, diakses dari [katadata.co.id/berita/2018/07/13/sdm-krisis-kemampuan-teknologi-perusahaan-pelatihan-banjir-permintaan](http://katadata.co.id/berita/2018/07/13/sdm-krisis-kemampuan-teknologi-perusahaan-pelatihan-banjir-permintaan), pada tanggal 24 November 2018

Cakung Barat, Kota Jakarta Timur dan kantor cabang yang tersebar di Sukabumi, Garut, dan Bandung.<sup>2</sup>

Sebagai perusahaan profesional yang telah berdiri lebih dari 30 tahun dalam pengalaman proyek secara insentif dan memiliki karyawan lebih dari 300 karyawan, PT Wirana Jayatama Abadi tentu dituntut untuk terus berkembang dalam menyikapi perubahan dan persaingan di dunia bisnis. PT Wirana Jayatama Abadi harus konsisten dalam meningkatkan kualitas dan produktifitas kinerja karyawannya agar PT Wirana Jayatama dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. PT Wirana Jayatama Abadi memiliki visi "*Making the company grow rapidly, improving people's lives wherever we work with to create jobs, transfer of knowledge & technology so it can encourage the growth of national economy*".<sup>3</sup>

PT Wirana Jayatama Abadi memiliki 5 departemen yang ditempatkan sesuai bidang keahlian masing-masing diantaranya: departemen *Finance Director*, departemen *Operation*, departemen *Human Resource Development and General Affair*, departemen *Business Development*, dan departemen *Health Safety and Environment*. Setiap individu/karyawan yang terdapat dalam masing-masing departemen di PT Wirana Jayatama Abadi memiliki gambaran

---

<sup>2</sup> Sumber : Company Profile PT Wirana Jayatama Abadi revisi September 2018

<sup>3</sup> *ibid*

jelas mengenai kedudukan, fungsi, hak dan kewajibannya serta saling berkolaborasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Dari beberapa departemen yang terdapat pada PT Wirana Jayatama Abadi, terdapat satu departemen yang berkaitan secara langsung dan erat dengan kematangan dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis. Departemen *Operation* bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat teknis sesuai dengan tugas diterima dengan optimal, membuat laporan *job schedule sheet* dan laporan lainnya yang sesuai dengan tugas yang bersifat teknis, memahami struktur dan fungsi komponen alat berat, dan terampil melaksanakan *maintenance* perbaikan, *overhaul*, *troubleshooting* terhadap berbagai unit alat berat, serta menjalin hubungan kerja kondusif baik internal dan eksternal (pelanggan).

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur pada hari Jumat, 9 November 2018 terkait permasalahan kinerja para bawahannya yang mempengaruhi pencapaian hasil kerja departemen *Operation* dengan kepala departemen *Human Resources* di PT Wirana Jayatama Abadi, beliau menyatakan beberapa anggota mengeluhkan masalah terkait kompetensi yang tidak mumpuni dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga kendala yang selama ini dirasakan oleh anggotanya berpengaruh terhadap ketidaktercapaian tujuan dari organisasi yang tercermin pada tingkat keberhasilan kerja. Beliau juga menyatakan bahwa ada cara kerja karyawan yang kurang teliti dan tidak dapat

menyelesaikan tugas tepat waktu, kurang memiliki pengetahuan yang dibutuhkan pada pekerjaannya dan kurang dapat bekerja sama dengan baik karena sebagian besar karyawan departemen tersebut merupakan lulusan SMU yang belum memiliki pengalaman bekerja.

Wawancara juga dilakukan kepada kepala departemen *Operation* pada hari Selasa, 15 November 2018. Dinyatakan bahwa sebelumnya pelatihan sudah beberapa kali dilakukan namun setelah mengikuti pelatihan, karyawan di departemen *Operation* belum menunjukkan perubahan yang signifikan dari segi keterampilan. Sementara pelatihan diharapkan berjalan secara efektif dan efisien justru berbenturan dengan biaya (*cost*). Terdapat kesenjangan/*gap* sebesar 37% dari total populasi karyawan di departemen *Operation* yang secara aktual kompetensi masih dibawah standar. Nyatanya, sekali mengadakan pelatihan, biaya yang dikeluarkan bisa mencapai Rp. 30.000.000,00. Maka dapat dikatakan bahwa pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan sebelumnya masih butuh perbaikan. Selain pemberian program pelatihan, pemberian program yang dapat memfasilitasi karyawan berupa *sharing session* secara berkala. Namun, *sharing session* yang dilaksanakan belum memberikan dampak yang signifikan pada karyawan. Maka isu masalah kinerja tersebut perlu diberikan sejumlah rekomendasi solusi untuk memecahkan masalah kinerja. Teknologi Pendidikan dapat diterapkan sebagai kerangka berpikir dalam menentukan rekomendasi solusi yang tepat terhadap

suatu permasalahan yang dihadapi oleh individu maupun kelompok terkait kinerjanya dalam suatu perusahaan.

Definisi Teknologi Pendidikan menurut *Association for Educational Communications and Technology* (AECT) tahun 2004 merupakan:

*“Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using and managing appropriate technological processes and resources.”*<sup>4</sup>

Definisi Teknologi Pendidikan di atas terdapat penekanan dalam memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja melalui penciptaan, penggunaan dan pengelolaan proses dan sumber teknologi yang tepat. Salah satu pendekatan dalam meningkatkan kinerja adalah melalui kegiatan analisis kebutuhan yang bertujuan untuk menemukan kesenjangan antara kondisi yang ada dengan yang diharapkan/ideal, kemudian mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan.

Dalam jurnal yang berjudul *“Development of Training Needs Analysis in Organization”* tertulis bagaimana urgensi penelitian analisis kebutuhan untuk dilaksanakan dalam suatu organisasi/perusahaan. Jurnal tersebut menyatakan bahwa :<sup>5</sup>

*“Competition encourages the organization to always improve its performance, so as to achieve competitive advantage. One*

---

<sup>4</sup> Dewi Salma Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2012), hal. 31.

<sup>5</sup> Rachmat Hartoyo, *Development of Training Needs Analysis in Organization*, *Journal of Management Research*, Vol. 9, No. 4, 2017, Hal. 7

*of the steps taken to conduct extensive and continuous training and employee development. Need assessment is strategic step to find out the right program for the organization and employees.”*

Dapat disimpulkan bahwa dunia persaingan yang terjadi saat ini mendorong suatu organisasi untuk konsisten meningkatkan kinerja sumber dayanya agar dapat mencapai keunggulan kompetitif. Analisis kebutuhan menjadi langkah strategis untuk menentukan berbagai program pengembangan yang tepat, efektif, dan efisien untuk suatu organisasi/perusahaan.

Dalam jurnal lain yang berjudul: “Analisis Kebutuhan Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Maros” juga memberikan penguatan akan manfaat dari analisis kebutuhan. Dinyatakan bahwa:<sup>6</sup>

“Dalam suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan supaya tugasnya dilaksanakan secara efektif dan efisien. Analisis kebutuhan membantu organisasi mencapai tujuannya dengan memberikan identifikasi kebutuhan dan rekomendasi yang tepat yang berkaitan dengan kinerja.”

Setiap organisasi harus memiliki kemampuan dalam memprediksi kebutuhan karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan. Analisis kebutuhan hakikatnya merupakan kegiatan perencanaan masa depan perusahaan yang lebih baik, yang menggambarkan terjadinya perubahan dibandingkan dengan keadaan sebelumnya atau kondisi saat ini.

---

<sup>6</sup> Marlina, Dahsyar Daraba, dan H.M Said Saggaf, “Analisis Kebutuhan Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Maros”, *Journal of Ad’ministrare*, Vol. 2 No. 1, 2015, Hal. 18

Oleh sebab itu, peneliti merasa perlu dilakukan analisis kebutuhan di departemen *Operation* Di PT Wirana Jayatama Abadi. Peneliti merasa perlu melakukan serangkaian proses untuk menjelaskan apa yang sebenarnya terjadi, keadaan seperti apa yang diharapkan, dan dari situlah akan terlihat kesenjangan/*gap* di antara keduanya, kemudian diidentifikasi apa saja yang dibutuhkan. Kebutuhan bisa timbul dari aspek internal individu karyawan seperti kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki maupun aspek eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Selanjutnya setelah kebutuhan-kebutuhan tersebut telah teridentifikasi, maka diperlukan tindakan berupa rekomendasi solusi yang dianggap tepat dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul : “Analisis Kebutuhan Kinerja Karyawan Departemen *Operation* di PT Wirana Jayatama Abadi”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apa saja masalah dan kesenjangan yang ditemui dan menghambat kinerja karyawan PT Wirana Jayatama Abadi?
2. Apa penyebab kesenjangan dari kompetensi kinerja yang terjadi di PT Wirana Jayatama Abadi?



3. Bagaimana realita pelaksanaan analisis kebutuhan di PT Wirana Jayatama Abadi?
4. Bagaimana Analisis Kebutuhan Kinerja Karyawan Departemen *Operation* di PT Wirana Jayatama Abadi?
5. Kebutuhan apa saja yang diperlukan oleh karyawan departemen *Operation* di PT Wirana Jayatama Abadi dalam rangka meningkatkan kinerjanya?
6. Rekomendasi apa saja yang dapat diberikan guna menjawab kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja departemen *Operation* di PT Wirana Jayatama Abadi?

#### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini akan dibatasi pada poin 4 yaitu bagaimana Analisis Kebutuhan Kinerja Karyawan Departemen *Operation* di PT Wirana Jayatama Abadi.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana Analisis Kebutuhan Kinerja Karyawan Departemen *Operation* di PT Wirana Jayatama Abadi”.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan-kebutuhan kinerja karyawan departemen *Operation* di PT Wirana Jayatama Abadi.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis:

- a. Menjadi sumber referensi dan sumber bacaan mengenai kebutuhan kompetensi kinerja kepada manager di PT Wirana Jayatama Abadi dalam memenuhi kebutuhan.
- b. penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber bacaan bagi peneliti dan peneliti lainnya dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.
- c. Diharapkan memperoleh temuan-temuan yang menunjang ilmu pengetahuan dalam Teknologi Pendidikan, khususnya untuk mahasiswa konsentrasi Teknologi Kinerja.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, kegiatan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman nyata dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

- b. Bagi organisasi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan departemen *Operation* di PT Wirana Jayatama Abadi.
- c. Bagi mahasiswa program studi Teknologi Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dalam pengaplikasian ilmu Teknologi Pendidikan khususnya pada mahasiswa yang meminati konsentrasi Teknologi Kinerja Manusia.

